

RÉGIMEN JURÍDICO DE LA IGUALDAD. NOTAS SOBRE UN LENGUAJE PARA LA IGUALDAD

LEGAL REGIME FOR EQUALITY. NOTES ON A LANGUAGE FOR EQUALITY

CRISTINA ÁLVAREZ DE MORALES MERCADO¹

Sumario: I. INTRODUCCIÓN. II. IGUALDAD. III. LENGUAJE SEXISTA. IV. EJEMPLOS BUEN USO DEL LENGUAJE/ MAL USO DEL LENGUAJE. V. CONCLUSIÓN.

Summary: I. INTRODUCTION. II. EQUALITY. III. GENDER LANGUAGE. IV. EXAMPLES OF WELL USE OF LANGUAGE/ BAD USE OF LANGUAGE. V. CONCLUSION.

“Se llama Babel, pues allí el Eterno creó confusión de lenguas en la tierra
y de allí los dispersó a todos los rumbos”
(Génesis, 11: 9)².

I. INTRODUCCIÓN

Así fue cómo Dios creó los distintos idiomas que de manera más o menos evolucionada hemos aprendido y seguimos hablando. Y cuando las lenguas se dispersaron llegaron a los hombres. Pero, ¿sólo a los hombres?, o ¿también las hablamos las mujeres? De todos es sabido que la voz de la mujer y, por ende, su lengua ha estado relegada durante siglos y siglos al ámbito de lo privado, a la escena de lo familiar. Y que salvo en muy contadas ocasiones se la ha podido oír. Si en la escena literaria, la mujer era considerada como “dama boba” (eso sí, dama y no criada), “dama duende” o “culta latiniparla”, por señalar algunos títulos bien conocidos, no debemos olvidar, sin embargo, que dichos “títulos” eran producto de una época y, por tanto, de una sociedad, la española de nuestros bien llamados Siglos de Oro. El papel de la mujer, a lo largo de los años venideros, sin embargo, no cambió sustancialmente, porque seguía siendo la voz del hombre la que dirigía y asumía los designios divinos de dispersar lengua y lenguaje “por todos los rumbos”.

¹ Licenciada en Filología Hispánica y en Filología Inglesa. Doctora en Teoría de la literatura. Profesora de la Facultad de Traducción e Interpretación de la Universidad de Granada. E-mail: cristinaalvarez@ugr.es

² *Génesis*, capítulo 11, versículo 9.

Durante bien entrado el siglo XVIII, y hablo sobre todo de la escena literaria y del derecho, las primeras mujeres que quisieron hacerse oír, y que, de hecho, lo consiguieron, lucharon toda su vida dejando en la cuneta maridos, hijos, amantes, etc., por llegar a un sector del público, por poder hacerse con una audiencia, que primero las escuchaba y que luego las seguía. Recordemos la increíble figura de Mary Wolfstonecraft, madre de Mary Shelley (autora de *Frankenstein*), considerada una de las primeras feministas inglesas que es su *A Vindications of the Rights of Women* (1798) hacía estas reflexiones:

“Yet, because **I am a woman**, I would not lead my readers to suppose that I mean violently to agitate the contested question respecting the **equality** or inferiority of the sex; but as a **subject** (...) I shall stop a moment to deliver (...) my opinion. In the government of the physical world it is observable that the female in point of strength is, in general, inferior to the male. (...) But not content with this natural preeminence, men endeavour to sink us still lower (...), and **women intoxicated** by the adoration which men, under the influence of their senses, pay them, do not seek to obtain a durable interest in their hearts, or to become the friends of the bellow creatures who find amusement in their society”³.

Pero si esto ocurría en la escena inglesa, no menos interesante fueron la italiana, la francesa o la alemana que contaron entre sus filas con importantes figuras que destacaron por su ferviente lucha por los derechos de las mujeres. En España, como siempre, el Feminismo se empezó a fraguar bien entrado el siglo pasado, pero no por ello su influencia en la sociedad tuvo una importancia menor. Frutos de la lucha de estas mujeres los vemos hoy en día en la sociedad, la nuestra. Me gusta pensar que con las leyes de Igualdad, con las normas de convivencia actuales, con los logros sociales tan importantes que hemos alcanzado, el trabajo de estas mujeres no ha sido en balde.

II. IGUALDAD

1. En el medio laboral

Avanzar hacia la plena igualdad de género en el medio laboral requiere cambios, modificaciones y ajustes en diversos ámbitos para que las mentalidades cambien.

Tras la aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad⁴ se crea un buen caldo de cultivo para el ámbito de la negociación colectiva como el idóneo para luchar contra las discriminaciones de oportunidades y trato entre hombres y mujeres que pueden producirse

³ *The Norton Anthology English Literature*, W.W. Norton & Company, New York and London, 2000, pp. 167.

⁴ Ley Orgánica de la Igualdad 31/2007 del 22 de marzo.

en el escenario laboral. No olvidemos, en este sentido, que el lenguaje no es neutral ni secundario, pues hasta el lenguaje utilizado para redactar un convenio puede generar discriminación de oportunidades entre hombres y mujeres. En muchas ocasiones las alternativas que se proponen para un uso no sexista del lenguaje, no son las más adecuadas ni desde un punto de vista académico, pero tampoco desde un punto de vista conceptual. Si bien es necesario hacer visible y de una manera nítida la diferenciación entre hombres y mujeres por ser una exigencia de nuestro tiempo, sin embargo, a veces de hace en menoscabo de nuestra propia lengua. Más adelante veremos algunos ejemplos de ello.

Como todos sabemos el tipo de lenguaje que usamos no es inocente, pues el lenguaje “ordena” simbólicamente el mundo. Es más, con nuestra forma de hablar o escribir contribuimos (en ocasiones sin saberlo) a mantener diversas formas de discriminación hacia las mujeres, porque si utilizamos un lenguaje que toma como medida a lo masculino, ayudamos a que persista en la sociedad la idea de que las mujeres son secundarias, prescindibles.

Organismos tanto internacionales (UNESCO, el Consejo de Europa) como nacionales (Ministerios y Comunidades Autonómicas) han mantenido un interés especial por concienciar sobre esta cuestión de un uso no sexista del lenguaje. Para ello han venido elaborando documentos de apoyo que sirven para difundir las alternativas igualitarias en el lenguaje y fomentan la investigación en esta materia. Desde las Guías y Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje, hasta leyes como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad que han penetrado en la conciencia de nuestra social cada vez más sensibilizada con estas cuestiones. En esta Ley se hace referencia en el Título II “a la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”, asimismo se hace hincapié en el Título III en el uso de “un lenguaje no sexista en los medios de comunicación de titularidad pública”.

Así pues, la Ley avala el uso del lenguaje en el ámbito público como un LENGUAJE PARA LA IGUALDAD.

Cuando hablamos de lenguaje no sexista nos referimos a un lenguaje sin connotaciones negativas de sexismo, porque cuando nos referimos a sexismo lo entendemos como “la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro”⁵.

El sexismo social se ha manifestado en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el

⁵ Disponible en: www.buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=SEXISMO.

laboral, lingüístico, y continúa haciéndolo hoy en día. De hecho en el ámbito laboral, las discriminaciones que siguen sufriendo las mujeres son manifestaciones del sexismo social existente: discriminación salarial, dificultades y obstáculos en el acceso al empleo, en la promoción, en la formación, por no citar situaciones de acoso laboral por razón de sexo.

Años atrás, las mujeres tenían vedado el acceso a muchas profesiones u oficios, de manera que sólo se les denominaba en masculino. Hasta muy avanzado el S. XX las mujeres no tuvieron acceso a la Universidad y, mucho menos, a profesiones denominadas de “hombres” como la industria pesada o la minería, incluso el ejército. Una sentencia del Tribunal Constitucional de 1993 amparó el derecho de las mujeres a trabajar en el interior de las minas.

Recogemos a continuación algunas formas de sexismo lingüístico en los convenios colectivos:

- Redacción general en masculino exclusivamente.
- Denominación de las categorías profesionales en masculino exclusivamente.
- Denominación de las categorías profesionales en masculino, excepto cuando se trata de algunas profesiones con mayor presencia de las mujeres, en las que entonces sí se incluyen las denominaciones en femenino exclusivamente: limpiadora, costurera.
- Redacción general del convenio en masculino, excepto cuando se trata cuestiones que parecen implicar directamente a las mujeres por el papel social adjudicado en razón de género (medidas sobre conciliación, etc.), cuando en realidad son medidas dirigidas por igual a mujeres y hombres.
- Fórmulas asimétricas al nombrar o establecer categorías. Por ejemplo, usar el masculino para los puestos de más prestigio y el femenino para los que están jerárquicamente por debajo: Presidente-secretaria, Médico-enfermera, Director-profesora⁶.

Sin embargo, y desglosados todos estos aspectos, no existe hoy en día una presencia igualitaria de hombres y mujeres en el ámbito laboral, pues en ocasiones las mujeres tienen problemas específicos que obstaculizan su acceso al mercado laboral, de manera que tampoco existe un equilibrio entre la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías laborales⁷. De hecho, no es lo mismo decir: “asistente” que “asistenta”, ni “gobernante” que “gobernanta”, pues las connotaciones de estatus y rango de género están bien presentes.

⁶ C. AMORÓS, *10 palabras clave sobre Mujer* (disponible en www.espacio.uned.es:8080/fedora/get/bibliuned:filopoli-1996-7.../PDF).

⁷ Ley Orgánica de la violencia de género 1/2004, de 28 de diciembre.

¿Qué conclusiones podemos extraer de estos ejemplos de sexismo laboral?

a).- La comunidad hablante tiene que saber que puede elegir una opción. Y la que se imponga por su eficacia comunicativa será la que se fije socialmente y la que incorpore la Real academia de la Lengua española.

b).- Las administraciones, instituciones, organizaciones, etc., tienen que dar ejemplo y proporcionar alternativas adecuadas, que permitan asegurar la eficacia de la comunicación y del entendimiento social, adaptando la realidad lingüística a la realidad social.

No podemos olvidar que el convenio colectivo⁸ es la “ley” que regula las relaciones laborales entre la parte trabajadora y la parte empresarial, de forma que se haga con un lenguaje que no excluya, pues las trabajadoras, en ejercicio de sus derechos laborales, quieren verse reconocidas como tales, y que las condiciones pactadas las incluyan expresamente. Y, en este sentido, es necesario el uso de un lenguaje no sexista que elimine cualquier posible diferencia por razón de sexo.

2. En el lenguaje

La mayoría de las mujeres de los países democráticos, donde se las reconoce como ciudadanas, ha cambiado su vida de forma considerable respecto de la de sus abuelas. Pues han pasado de la privación al reconocimiento de sus derechos, y a veces de una manera casi silenciosa. Y ese silencio proviene en gran parte del lenguaje, que no se ha adaptado a estas novedades. Como todos sabemos el lenguaje varía continuamente, a la misma vez que cambian las costumbres, los aparatos, los oficios, las profesiones o actividades humanas, pues “el lenguaje tiene que nombrar lo que existe y va existiendo, para que nuestra comunicación sea la más adecuada”.

Sin embargo, en nuestra vida cotidiana, y, posiblemente sin darnos cuenta seguimos prestando más atención a lo masculino, silenciando a las mujeres y no concediéndoles su lugar en este mundo. Esta afirmación la podemos avalar con ejemplos de muy diferentes ámbitos: desde la educación en las aulas, la vida profesional, los sectores económicos y políticos de la sociedad, incluso el religioso.

Los esfuerzos para conseguir un lenguaje claro y que no excluya al otro son cada

⁸ Guía de Buenas Prácticas para el uso de un Lenguaje no sexista en la Negociación colectiva (disponible en www.ccoo.es/cscocoo/menu.do?Areas:Mujeres:Actualidad:11469).

vez mayores. La llamada Sociología Lingüística se afana por defender que con el lenguaje debemos buscar la claridad idiomática y la inclusión de todas las personas, siguiendo pautas como las que señala a continuación:

- Debemos buscar la forma femenina o masculina correspondiente. El caso de “juez-jueza”.
- Utilizar el artículo para las palabras que tiene una sola forma, bien masculina o bien femenina. Por ejemplo, “el médico/ la médica”, “el piloto/ la piloto”, etc.
- Usar términos genéricos como “individuo”, “ser humano”, “persona”, “humanidad”, o colectivos como “comunidad”, “alumnado”, “personal docente”, “clase trabajadora”, “sector empresarial”, etc.
- Reestructuración de las frases sin necesidad de repetir insistentemente el sustantivo o el artículo: “Operar con decimales”, en vez de “el profesor solicita a los estudiantes operar con decimales”.
- Buscar términos colectivos que puedan sustituir las palabras que indiquen un sexo particular: “El gerente es quien toma la última decisión”, “los niños son solidarios”.

Si deseamos una sociedad igualitaria de verdad deberemos empezar por el lenguaje, reflexionando sobre él y su uso adecuado. Evitando, por ejemplo la falta de simetría al denominar a mujeres y hombres. Obsérvense estas parejas:

Onassis - Jackeline
Garzón - Teresa Palacios
Béquer - Rosalía de Castro
Imaz - Miren Azkarate
Plácido Domingo - La Caballé

En las Guías para un uso no sexista del lenguaje se nos recomiendan las siguientes pautas de comportamiento:

- Evitar términos que definan a la mujer como parte, apéndice, accesorio, complemento, subalterna, propiedad de los hombres, etc.
- Alternar el orden de precedencia entre el masculino y el femenino, incluso en frases hechas (mujeres y hombres; hijas e hijos, etc.).
- Dar un tratamiento simétrico a mujeres y hombres en el ámbito de los social, político y cultural.
- Evitar presentar a las mujeres dentro del papel del “eterno femenino”.
- Evitar nombrar a la mujer sólo en su papel de madre, hija, esposa, etc.
- Evitar proporcionar una imagen humillante, subordinada, denigrante o frívola de la mujer.

Si todos estos requisitos se cumplen podremos hablar de un éxito de la ley de Igualdad y de un uso adecuado del lenguaje.

3. En la sociedad: la Universidad

El lenguaje como vehículo de concienciación social es necesario para promover la igualdad entre mujeres y hombres, y esto se demuestra en la enorme cantidad de guías, manuales, leyes, etc., que en los últimos años viene avalando este esfuerzo común por una conseguir establecer una sociedad mejor, más justa e igualitaria.

En este sentido, es de vital importancia el papel que juega la Universidad como centro del saber y los valores universales⁹. De hecho, y como explica La Guía del lenguaje no sexista de la Universidad de Granada¹⁰ “somos un espejo, en el que se mira la sociedad, formando a quienes habrán de formar, y tenemos que ser conscientes de que nuestro lenguaje habrá de ser vehículo de concienciación social, que impulsará un mayor entendimiento entre mujeres y hombres, sabiendo que, además, una de sus funciones es la construcción de identidad” (:4).

La Guía de la UGR insiste además en la necesidad de que la lengua sea portavoz de los avances logrados con la incorporación de las mujeres al mundo laboral y a cargos de responsabilidad. En este sentido, es importante reconocer la nueva realidad social que implica un uso más frecuente del femenino en todo tipo de actividad desempeñada por las mujeres. En este sentido, se nos indica que es preferible usar: “bibliotecaria”, “decana”, “catedrática”, “profesora titular”, “portera” o “bedela”. O términos que por sus marcadas connotaciones sexistas es mejor evitar: “señorita”, “esposa”, “mujer de”, etc.

Se nos aconseja también en esta Guía la utilización de perífrasis o circunloquios para evitar el lenguaje marcadamente sexista. También se nos propone el uso de nombres abstractos: “dirección”, “secretaría”, “tutoría”, etc., o la omisión de determinantes, si esto es posible y no se altera ni la sintaxis ni la gramática del periodo oracional. Pone como ejemplo decir: “jóvenes y ancianos”, sin determinarlos: “los jóvenes y los ancianos”. Por último se aconseja que utilicemos determinantes sin marca de género como: “cualquier o cualesquiera” o “cada” frente a “todos”, que puede denotar inclinaciones sexistas.

Pero ¡ojo!, no incurramos en errores como “todos y todas las personas”, porque en

⁹ Coeducación e Igualdad de oportunidades. CEAPA (disponible en www.asecedi.org/docs/genero/04_GuiaLenguajeNoSexistaCEAPA.pdf).

¹⁰ Guía de Lenguaje no sexista de la Universidad de Granada (disponible en: www.secretariageneral.ugr.es/bougr/pages/desarrollo/2009/guia211209/).

aras de “lo políticamente correcto”, en ocasiones se crean situaciones lingüísticas que no dejan de ser ridículas.

Para terminar hemos de insistir en que la Universidad como reflejo de la sociedad, es un buen ejemplo para el uso de un lenguaje no sexista. De hecho, todas las Guías de lenguaje no sexista de diferentes universidades ponen su principal énfasis en un uso adecuado del lenguaje, pues en definitiva, es el que marca, haciendo visible aquello que nombra.

III. LENGUAJE SEXISTA

1. El Androcentrismo

El Androcentrismo, como su nombre indica viene del griego: *Andros* = hombre como centro. E implica pues, una visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino. Se trata de una manera de ver el mundo y la realidad: social, política, económica, religiosa, etc., desde una perspectiva dominante a lo largo de la historia: la del varón.

No debemos olvidar que cuando la perspectiva de género se hace visible, en todas las sociedades conocidas las mujeres viven genéricamente en peores condiciones que los hombres. Las experiencias, los intereses y vivencias de unos y otras no serán equivalentes, en muchos aspectos. De ahí que lo masculino no pueda englobar o absorber a lo femenino. En realidad, lo oculta, lo invisibiliza, y lo que es más tremendo, lo excluye.

El Androcentrismo considera al varón como el paradigma del ser humano, el modelo a seguir. Esto significa presentar a la mujer y lo femenino como particular, incompleta, imperfecta... es decir, como inferior al hombre.

El Androcentrismo lingüístico se manifiesta en el plano léxico (básicamente, a través del uso del masculino como genérico) y en el plano sintáctico (fundamentalmente cuando el orden de la frase se construye tomando como sujeto principal al hombre o a lo masculino).

Los efectos del androcentrismo en el lenguaje quedan reflejados en la siguiente tabla:

Presenta al varón y a lo masculino como el ser humano en general (oculta a las mujeres y a lo femenino)	Establece una perspectiva que excluye a las mujeres y a lo femenino
Distingue al varón y a lo masculino como el ser humano universal (presupone a las mujeres la consideración de lo particular)	Establece una jerarquía que interioriza a las mujeres y a lo femenino

2. ¿Qué entendemos por género y por sexo?

No se debe confundir género y sexo, o el concepto de género aplicados en las ciencias sociales o en las políticas de igualdad, con el género gramatical. Tampoco hay que confundir el Androcentrismo o sexismo lingüístico con el cultural o social, aunque tengan clara relación.

La Real Academia de la lengua define “género” a partir de tres acepciones:

1. Género gramatical: clase a la que pertenece un nombre sustantivo o un pronombre por el hecho de concertar con él una forma, y generalmente solo una, de la flexión del adjetivo y del pronombre. En las lenguas indoeuropeas estas formas son tres en determinados adjetivos y pronombres: masculina, femenina y neutra”.
2. Género femenino: En los nombres y en algunos pronombres, rasgo inherente de las voces que designan personas del sexo femenino, algunos animales y hembras y, convencionalmente, seres inanimados. En algunos adjetivos, determinantes y otras clases de palabras, rasgo gramatical de concordancia con los sustantivos de género femenino”.
3. Género masculino: En los nombres y en algunos pronombres, rasgo inherente de las voces que designan personas del sexo masculino, animales macho y, convencionalmente, seres inanimados. En algunos adjetivos, determinantes y otras clases de palabras, rasgo gramatical de concordancia con los sustantivos de género masculino”.
4. Género neutro: En algunas lenguas indoeuropeas, el de los sustantivos no clasificados como masculinos ni femeninos y el de los pronombres que los representan o que designan conjuntos sin noción de persona. En español no existen sustantivos neutros, ni hay formas neutras especiales en la flexión del adjetivo; solo el artículo, el pronombre personal de tercera persona, los demostrativos y algunos otros pronombres tienen formas neutras diferenciadas en singular”.

Por otro lado, en la Guía de Buenas Prácticas (GBP)¹¹ para un lenguaje no sexista leemos:

Con sexo nos referiremos a los caracteres sexuales de las personas genéticamente determinados y referidos a aspectos biológicos que les definen e identifican como mujeres o como hombres. La especie humana es dimórfica, por lo que es sexo determina diferencias: caracteres anatómicos y hormonales... (GBP: 13)

Y a continuación se aclara:

Por género, según el concepto introducido en los años setenta y generalizado desde entonces en las ciencias sociales, entendemos la construcción social que cada cultura elabora en torno al sexo biológico y que establece diferencias entre hombres y mujeres, referidas a conducta, comportamientos, roles, funciones y expectativas de vida, que se traducen en desigualdades para las mujeres. (GBP: 13).

Entiende entonces el género gramatical como “una categoría gramatical que clasifica los nombres (sustantivos) en masculino y femenino y establece en base a él un sistema de concordancia gramatical”.

Así pues, hay que tener cuidado con el uso de sustantivos como “personaje” o “bebé”, con género gramatical masculino cuando en realidad su regencia es neutra, o criatura, con género gramatical femenino pero también puede referirse indistintamente a cualquier sexo.

3. Economía del lenguaje: un falso amigo

Para justificar que no se utilicen alternativas de lenguaje no sexista se suele argumentar que resultan contrarias al principio de economía del lenguaje, según el cual la comunicación humana se rige mediante la utilización del menor número de signos.

La acumulación de varios sujetos dobles: “trabajadores y trabajadoras”, “alumnos y alumnas” entorpece la comunicación. Pues este nivel de redundancia sería contrario a la economía del lenguaje, por tanto, resultaría un recurso poco operativo y caería en desuso muy pronto.

Los defensores de un uso adecuado de un lenguaje no sexista defienden que la

¹¹ Consultar nota 8.

diferenciación sexual de los sujetos lingüísticos no es redundante¹². Ponen el ejemplo de la expresión “mujeres y varones”, o de la expresión “mujeres y hombres”, en la que, para la gran mayoría de hablantes, “hombres” no incluye a “mujeres”.

Es de suma importancia otorgarle al lenguaje el poder de nombrar lo que no se ha hecho hasta ahora.

Sin caer en la ridiculización, se puede utilizar un desdoblamiento en el lenguaje, o bien optar por usos generalizados de algunos términos que, sin cambiar el sentido, nos permitan hacer uso de un lenguaje no sexista: “vecindario”, “ciudadanía”, “criatura”, “descendencia”, etc.

IV. EJEMPLOS BUEN USO DEL LENGUAJE/ MAL USO DEL LENGUAJE¹³

A continuación ofrecemos algunos ejemplos del uso del lenguaje y cuáles deben ser sus formas de uso más adecuadas.

- Sustituir el masculino genérico por un sustantivo colectivo no sexuado:
 - Los expertos > Las personas expertas
 - Los actores y directores cinematográficos > El mundo del cine
 - Los funcionarios > El personal funcionario
 - Todos sus amigos > Sus amistades
- Sustituir el masculino genérico por un sustantivo metonímico (el cargo, la profesión o la actividad):
 - Cargos o funciones: la presidencia, la dirección, la coordinación, etc.
 - Profesiones o actividades: la redacción, el periodismo, la editorial, la traducción, etc.
 - Lugares: el bufete, los hogares, la cámara vasca, la corona, etc.
- Sustituir gentilicios por el lugar de origen o un colectivo + gentilicio:
 - Los argentinos > el pueblo argentino
 - Los asistentes > el público asistente

¹² C. PALACIO DE TORRES, Menos palabras y más hechos: Prevenir y practicar la igualdad de género. Contribuciones a las Ciencias Sociales, 2009 (disponible en www.eumed.net/rev/cccss/04/cpt3.htm).

¹³ Usos no sexistas del lenguaje (disponible en: www.etia.biz/blog/guia-sin-sexismos.pdf).

- Recurrir a convenciones administrativas
Los contratantes > la parte contratante
El demandado > la parte demandada
- Cambiar la sintaxis de la oración:
Los solicitantes deberían presentar > con la solicitud se deberá presentar
Los presentes propusieron soluciones alternativas > Se propusieron soluciones alternativas
- Utilizar dobles formas, femenina y masculina, y viceversa
Los inversores > los inversores y las inversoras
- Concordar artículos, demostrativos y otros determinantes de la siguiente manera:
Determinante + sustantivo más próximo:
Los hombres y las mujeres...aquellas expertas y expertos...
Ambos determinantes + sustantivo con el género del último determinante:
Las y los demandantes de empleo...los y las especialistas...
Para sustantivos “sin género”, sustituir el artículo por un indefinido:
Todos los contribuyentes > cada contribuyente
- Determinantes innecesarios:
Agricultores y agricultoras mostraron
- Mencionar circunstancias después de los nombres:
Los dirigentes del PP Mariano Rajoy y Esperanza Aguirre > Esperanza Aguirre y Mariano Rajoy, dirigentes del PP
- Otras alternativas:
Varios > un conjunto de, un grupo de
Muchos > multitud de, un buen número de
- Cómo concordar adjetivos y participios:
Los confundidos electores > las confundidas electoras y electores
Adecuadamente cualificados > con cualificación suficiente
Ya más calmados se alejaron > con más calma se alejaron
Los diabéticos > Las personas con diabetes
Los discapacitados > Las personas con discapacidad
- Uso de la barra y el guión
Es aconsejable solo en impresos, formularios, contratos, cartas y documentos oficiales:

Muy Sr./a Mío/a; Muy Sr.-a Mío-a

A las/os alumnas/os del colegio; Al alumnado del colegio; a las alumnas y alumnos

- La arroba, pese a sus inconvenientes es una de las opciones favoritas por juventud o sectores como la publicidad y telecomunicaciones:

¿Estás dispuest@ a trabajar en ventas?

- Evitar los pronombres relativos masculinos: el que, los que, los cuales, y sustituirlos por quienes, quien, que.

- Evitar otros pronombres masculinos falsamente genéricos:

Uno > alguien, cualquiera

- Eliminar masculinos prescindibles:

Vosotros, nosotros, ellos, él

Y entonces nosotros lo descubrimos > Y entonces lo descubrimos

V. CONCLUSIÓN

Si queremos sentirnos nombrados/as es importante usar un lenguaje que contemple la existencia de ambos sexos. De modo que hablar en femenino y en masculino no es una duplicación ni una redundancia, es nombrar lo que hay, que hay hombres y mujeres.

La lengua cambia y evoluciona, recoge las demandas y necesidades de los hablantes de hoy en día y debe irse adaptando a la realidad que se transforma con ella. Porque el lenguaje no sexista pretende ser un reflejo del mundo. Las palabras que utilizamos constituyen el soporte y la estructura desde la cual nos hacemos una imagen de la realidad

De manera que un uso adecuado de ellas hará posible que la transformación de una sociedad totalmente igualitaria sea posible. Sin perder nunca de vista el sentido común.

RÉGIMEN JURÍDICO DE LA IGUALDAD. NOTAS SOBRE UN LENGUAJE PARA LA IGUALDAD

Resumen: el presente artículo aborda la importancia de un uso adecuado del lenguaje que permita la igualdad en todos los ámbitos de hombres y mujeres. Avanzar hacia la plena igualdad de género en el medio laboral requiere cambios, modificaciones y ajustes en diversos ámbitos para que las mentalidades cambien. Tras la aprobación de la Ley Orgánica

Revista de Estudios Jurídicos nº 12/2012 (Segunda Época)

ISSN 1576-124X. Universidad de Jaén (España)

Versión electrónica: rej.ujaen.es

de Igualdad se crea un buen caldo de cultivo para el ámbito de la negociación colectiva como el idóneo para luchar contra las discriminaciones de oportunidades y trato entre hombres y mujeres que pueden producirse en el escenario laboral. Tenemos que ser conscientes de que nuestro lenguaje habrá de ser vehículo de concienciación social, que impulsará un mayor entendimiento entre mujeres y hombres, sabiendo que, además, una de sus funciones es la construcción de identidad.

Palabras clave: Igualdad. Lenguaje no sexista. Violencia de género.

LEGAL REGIME FOR EQUALITY. NOTES ON A LANGUAGE FOR EQUALITY

Abstract: the present paper deals with the significance of using a proper language in order to create an ideal situation between women and men in different aspects of life. To obtain gender equality in the working means is important to make changes, adjustments in the fields of like in order to make our minds changed. After the Equity Act appears a new space where is possible a collective bargaining to fight against the job discrimination. We must realize that the language is the social instrument which makes possible any understanding between men and women, and it helps as well to build a new and modern identity based on gender equality.

Keywords: Equality. Gender Language. Gender Violence.

Nota recibida: 6.5.2012

Nota aceptada: 30.9.2012